

REFERAT Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget (2022-2025) d. 02-02-2023

Mødedato	Torsdag d. 02. februar 2023 kl. 16:30
Mødested	Mødelokale 029, Parterre, Slagelse Rådhus
Mødedeltagere	Stine Søgaard, John Dyrby Paulsen (Fravær), Anders Koefoed (Fravær), Josh Bjørkman, Nicki Ottevig, Jane Dahl, Ali Yavuz

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (B).....	3
Overførsel af budget fra Ungeenheden til Afdeling Børn og Familie (B).....	4
Udmøntning af første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (B).....	8
Status på partnerskabssamarbejdet (O).....	14
Prioritering af sager til rehabiliteringsteamet (O).....	20
Gensidig orientering (O).....	23
Input til kommende møder (B).....	24
Presse (B).....	25
Godkendelse af referat (B).....	26

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (B)

Beslutning

Godkendt.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget skal godkende dagsordenen.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget godkender dagsordenen.

Punkt 2: Overførsel af budget fra Ungeenheden til Afdeling Børn og Familie (B)

23-000968

Beslutning

At 1: Indstilles til Økonomiudvalgets godkendelse.

At 2: Jane Dahl (C), Nicki Ottevig (V) og Stine Søgaard (V) fremsatte følgende ændringsforslag til At 2:

Sendes videre til Økonomiudvalget uden anbefaling, da vi ønsker at få belyst, hvilke muligheder der kan være for at sikre bedre tværfaglig sammenhæng mellem alle forebyggende indsatser for børn og unge.

For stemte 3: (C) og (V)

Imod stemte 2: (A) og (D)

Ændringsforslaget blev godkendt.

Ali Yavuz (A) bemærker, at (A) anbefaler godkendelse af At 2, idet (A) vurderer, at det vil understøtte tidlige forebyggende indsatser for målgruppen, og sikre helhedstankegangen på tværs af områder.

Josh Bjørkman (D) bemærker, at (D) stemmer imod med henvisning til, at sagen bør behandles i fagudvalget i stedet for at skubbe beslutningen videre af partipolitiske hensyn, hvormed fagudvalget ikke bliver klogere.

Udvalget er enige om at anbefale, at fagchefen for Børn og Unge inviteres med til Økonomiudvalgets behandling af sagen.

Det eftersendte bilag tilføjes mødereferatet.

Sagsfremstilling

Kompetence

Økonomiudvalget

Beslutningstema

Økonomiudvalget kan på baggrund af indstilling fra Erhvervs-, beskæftigelses-, og uddannelsesudvalget og Socialudvalget - i forbindelse med omorganisering i Center for Børn og Unge - godkende budgettilpasning på konto 5 imellem Ungeenheden og Afdeling Børn og Familie.

Indstilling

Børne- og Familiechefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses-, og Uddannelsesudvalget og Socialudvalget indstiller til, at Økonomiudvalget godkender budgettilpasning på konto 5 imellem Ungeenheden og Afdeling Børn og Familie.
2. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses-, og Uddannelsesudvalget og Socialudvalget indstiller til, at Økonomiudvalget godkender, at en del af budgettet på konto 5 bibeholdes i ungeenheden til iværksættelse af en målrettet forebyggende indsats med henblik på fastholdelse af unge i uddannelse.

Sagens indhold

Ud fra de besluttede prioriteringer i Budgetaftalen for 2023-26 er der behov for en målrettet faglig og økonomisk styring og ledelse af det specialiserede børne- og ungeområde, således der er kvalitet i de indsatser, der iværksættes inden for den budgetmæssige ramme.

I forbindelse med etablering af Ungeenheden i 2021 blev der udlagt budget fra konto 5 (foranstaltninger) og konto 6 (medarbejdere) fra Afdeling Børn og Familie til Ungeenheden med henblik på at understøtte en tværgående og koordineret ungeindsats til en afgrænset målgruppe af unge inden for servicelovens § 52. Aktuelt 120 unge ud af et samlet sagstal på ca. 1900 børne- og ungesager.

Ud fra et hensyn til borgerne/de unge har snitfladen imellem Ungeenheden og Afdeling Børn og Familie vist sig yderst uhensigtsmæssig, da de unge skifter sagsbehandler alt afhængig af indsats og omfang heraf. Udredningen af den unges forhold og behov varetages altid af Afdeling Børn og Familie. Har den unge behov for kontaktperson under 7 timer/ugen sendes sagen i Ungeenheden. Udvikler den unges behov sig, sendes sagen retur. Dette betyder skift i relationen og kendskabet til den unge.

Samtidig er der et behov for at styrke den samlede ungeindsats i Slagelse Kommune, således der for unge med mere omfattende behov, i endnu højere grad også er fokus på uddannelse og beskæftigelse samt et selvstændigt voksenliv.

På den baggrund er det, inden for Børne og Familiechefens kompetence, besluttet at foretage en mindre rokade i Center for Børn og Unge, således budgettet på konto 6 tilbageføres Afdeling Børn og Familie. Samtidig er forventningen, at det samlede Ungeteam i Afdeling børn og Familie kobles tættere op på Ungeenheden, således der sikres uddannelsesrettede indsatser i alle ungesager i Slagelse Kommune.

Afledt af ovenstående vurderes det hensigtsmæssigt at tilbageføre dele af budgettet på konto 5 til Afdeling Børn og Familie, da bevillingskompetencen følger myndighed. Det samlede budget udgør i 2023 11,4 mio. kr.

I forbindelse med behandlingen af overførsler fra 2022 til 2023 forventer administrationen ligeledes at anbefale at den del af Ungeenhedens budget i 2022, der vedrører konto 5 Børn og Familie, tilbageføres til Børn og Families budget.

Med henblik på at styrke de unges fastholdelse i uddannelse, er der behov for en tidligere og mere forebyggende indsats, som med fordel kan forankres i Ungeenheden således det tværfaglige samarbejde styrkes. Som led i omlægningen vurderes der behov for at ansætte 4-5 forebyggende medarbejdere (jf. servicelovens § 11 stk. 3), således der hurtigt kan sættes ind, når der opstår bekymring og begyndende mistvivl hos en ung, eksempelvis ved øget fravær. Indsatser som disse købes aktuelt hos eksterne leverandører eller i Slagelse Familiehuse. Administrationen foreslår derfor, at 2,5 mio. kr. af det afsatte budget til indsatser i Ungeenheden ikke overføres til Børn og familie, men fastholdes hos Ungeenheden til ansættelse af forebyggende medarbejdere.

Retligt grundlag

Slagelse Kommunes Kasse- og Regnskabsregulativ.

Handlemuligheder

Socialudvalget og Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget kan beslutte at anbefale, at Økonomiudvalget godkender indstillingen.

Socialudvalget og Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget kan beslutte ikke at anbefale, at Økonomiudvalget godkender indstillingen.

Vurdering

Det er administrationens vurdering, at omlægningen af budgettet på konto 5 inden for Center for Børn og Unge egner rammer, vil styrke styringen af et komplekst og dyrt område og samtidig sikre øget kvalitet og bedre flow i den samlede ungeindsats. Det er endvidere administrationens vurdering, at en fokuseret forebyggende indsats målrettet unge uddannelsessøgende med trivselsproblemer, forankret i Ungeenheden, vil betyde en hurtigere og mere fleksibel indsats for målgruppen.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Da det er inden for centerchefens kompetenceområde at omlægge budgettet på konto 6 inden for centeret, er processen igangsat. Der har både været leder og medarbejder inddragelse med henblik på at styrke beslutningsgrundlaget og den fysiske rokade. De medarbejdere som flytter fra Ungeenheden, har tidligere været ansat i Afdeling Børn og Familie og kender derfor huset og kollegaer.

Dele af budgettet tilbageføres Afdeling Børn og Familie, hvilket alene har administrativ betydning.

Der ansættes 4-5 medarbejder til at varetage den tidlige og forebyggende indsats på ungeområdet. Budget og ledelse forankres i Ungeenheden.

I hele 1.000 kr.	2023	2024 (2024-priser)	2025	2026
Nuværende Budget Ungeenheden	11430	12071	12071	12071
Budget der fastholdes i Ungeenheden	2500	2590	2590	2590
Budget der tilbageføres til Børn og Familie	8930	9481	9481	9481

Samlet overblik over flytning af budget mellem politikområde 2.3 Ungeenheden og politikområde 4.2 Børn og Familie.

I hele 1.000 kr.	Politikområde	2023	2024	2025	2026
Ungeenheden	2.3	-8.930	-9.481	-9.481	-9.481
Børn og Familie	4.2	8.930	9.481	9.481	9.481

Tværgående konsekvenser

Skoler og uddannelsesinstitutioner vil forventeligt opleve en hurtigere og mere effektiv indsats omkring unge i begyndende mistrivsel og dermed kunne understøtte deres muligheder for at fastholde og gennemføre uddannelse.

Sagens videre forløb

Ingen bemærkninger

Sagens forløb

01-02-2023 Socialudvalget

At 1: Godkendt.

At 2: Ikke godkendt.

Sofie Janning (S) og Jørgen Andersen (S) havde følgende protokolbemærkning: Socialdemokratiet anbefaler godkendelse af At 2, idet Socialdemokratiet vurderer, at det vil understøtte tidlige forebyggende indsatser for målgruppen, og sikre helhedstankegangen på tværs af områder.

Imod stemte flertallet Christopher Trung (C), Helle Dalsgaard (F), Ida Lynge (V) med anbefaling om, at At 2 sendes videre til Økonomiudvalget uden anbefaling, da vi ønsker at få belyst, hvilke muligheder der kan være for at sikre bedre

tværfaglig sammenhæng mellem alle forebyggende indsatser for børn og unge.

Det eftersendte bilag tilføjes mødereferatet.

Bilag

Bilag 1 - Indsats i regi af ungeenheden (006).docx

Punkt 3: Udmøntning af første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (B)

22-019895

Beslutning

At 1: Indstilles til Byrådets godkendelse.

Sagsfremstilling

Kompetence

Byrådet.

Beslutningstema

Byrådet kan på baggrund af indstilling fra Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget og Økonomiudvalget godkende udmøntning af besparelse på 4,8 mio. kr. grundet aftalen om ret til tidlig pension.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. at Byrådet godkender administrationens anbefaling til fordeling af finansiering af aftalen om ret til tidlig pension mellem Ungeområdet med tre mio. kr. og Jobcentret med 1,8 mio. kr.

Sagens indhold

Som led i aftalen om ret til tidlig pension, også kaldet Arnepensionen, er det politisk besluttet, at der årligt skal findes besparelse på beskæftigelsesindsatsen svarende 300 mio. kr. i 2022, 750 mio. kr. i 2023 og 1,1 mia. kr. fra 2024. ”Første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen” er vedtaget og tilvejebringer en årlig besparelse på 371 mio. kr. Aftalen er vedhæftet som bilag 1.

Dele af denne aftale er udmøntet på beskæftigelsesområdet i Slagelse Kommune, men der udestår en beslutning om 4,8 mio. kr., der omhandler den del i aftalen der hedder ”En styrket og forenklet ungeindsats”. Besparelsen er en følge af færre proceskrav til uddannelseshjælpsmodtagere. Hvor der tidligere max måtte være 4 uger mellem hvert tilbud, kan der nu være op til 4 måneder mellem hvert tilbud.

På ungeområdet har man i dag et budget på 14,1 mio. kr. til beskæftigelsesindsats til unge på uddannelseshjælp. Midlerne dækker både lønninger til indsatsmedarbejdere og køb af indsats. En reduktion på 4,8 mio. kr., vil betyde en besparelse på ca. 34 %. Ungeområdet har ifølge en Mploy rapport fra 2020 ca. 16% færre midler til rådighed end et benchmark bestående af 19 øvrige kommuner. Det vil derfor ramme Slagelse forholdsmæssigt hårdere end den gennemsnitlige kommune at udmønte den fulde besparelse på ungeområdet.

Der er mulighed for, at man politisk vælger at udmønte besparelsen anderledes end der lægges op til i lovgivningen. Det betyder, at man politisk ville kunne vælge at udmønte hele eller dele af besparelsen på et andet område inden for udvalget, man ville kunne anbefale at udmønte hele eller dele af besparelsen på et andet udvalgsområde eller man ville kunne anbefale en kassefinansieret tillægsbevilling.

Ift. en hel eller delvis udmøntning på et andet område end ungeområdet inden for udvalgets ramme, fx på beskæftigelsesindsatsen på voksenområdet, er det væsentligt at bemærke, at dette område har 17-18% færre midler til rådighed end et benchmark bestående af 19 øvrige kommuner. Derudover skal der ved ”anden delaftale om nytænkning af

beskæftigelsesindsatsen”, som udmøntes fra 2023 og frem findes ca. 10 mio. kr. yderligere, som i høj grad peger mod beskæftigelsesindsatsen på voksenområdet.

For at sikre et fortsat fokus på unge på uddannelseshjælp og undgå, at de forbliver langvarigt på forsørgelse, foreslår ungeområdet og jobcentret en fordelingsmodel, der tilgodeser begge områder. Fordelingen understøtter samtidig, at der findes finansiering på beskæftigelsesindsatsen, som lovgivningen foreskriver. Derfor anbefaler administrationen, at ungeområdet bidrager med 3 mio. kr. og voksenområdet (jobcentret) med 1,8 mio. kr.

Retligt grundlag

Ingen bemærkninger.

Handlemuligheder

Byrådet har følgende handlemuligheder:

1. Godkende fordelingsmodel, hvor ungeområdet bidrager med 3 mio. kr. og Jobcentret bidrager med 1,8 mio. kr. For begge områder er der tale om den ordinære beskæftigelsesindsats.
2. Beslutte at følge den finansiering der er lagt op til via lovgivningen, hvor de fulde 4,8 mio. kr. findes på Ungeområdets beskæftigelsesindsats.
3. Beslutte en anden fordeling, hvor andre områder af kommunen bidrager til finansiering

Vurdering

Administrationen vurderer det mest hensigtsmæssigt at voksenområdet (Jobcentret) også bidrager til finansiering, da det, i fald at ungeområdet skæres for hårdt, vil betyde at de unge er i risiko for at blive langvarige.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

En besparelse på beskæftigelsesindsatsen vil kunne betyde at flere er i risiko for ikke at modtage den hjælp de har brug for ift. at komme i uddannelse eller beskæftigelse og dermed blive selvforsørgende.

Besparsen kan have personalemæssige konsekvenser, da man både i Ungeenheden og i Jobcentret har ansatte der arbejder med indsatser.

Besparselsens konsekvenser specifikt for Ungeområdet

Politikkerne har med budgetaftalen for 2023-2026 godkendt en investeringscase for den beskæftigelsesrettede indsats på ungeområdet. Aftalen indeholder at Ungeenheden trækker indsatser hjem for 3 mio. kr. suppleret med 2 mio. i tillægsbevilling fra Byrådet til brug for etablering af eget Ungeguide korps. Investeringscasen tager afsæt i en målsætning om at 65% af de unge i Ungeguideforløb kommer i uddannelse, så der indfries en besparelse på 7,2 mio. kr. Uddannelse eller beskæftigelse er en vigtig beskyttelsesfaktor, særligt for udsatte og sårbare unge, og et vigtigt skridt i vejen mod en selvstændig og selvforsørgende voksentilværelse.

Hvis Ungeenheden pålægges at udmønte den fulde eller dele af besparelsen ifm. aftalen om retten til tidlig pension, vil det medføre, at der ikke kan etableres et korps af Ungeguides, eller at korpset reduceres, hvorfor det vil blive vanskeligt at imødekomme de politiske målsætninger på beskæftigelsesområdet som indgår i budgetaftalen for 2023-2026.

Et scenarie, hvor Ungeenheden skal spare de fulde 4,8 mio. kr. vil medføre, at der ikke kan etableres et korps af Ungeguides, idet investeringscasen på hjemtagelse af indsatser til 3 mio. kr. samt tillægsbevillingen fra Byrådet på 2 mio.

vil skulle dække besparelsen. Hvis den nuværende beskæftigelsesindsats ikke reduceres markant, vil dette scenarie ydermere medføre et forventet merforbrug på området.

Et scenarie, hvor ungeområdet bespares med 3 mio. kr. vil medføre, at Ungeguide korpset reduceres til 3-4 medarbejdere, og dermed alene etableres ud fra den tillægsbevilling på 2 mio. kr. som Byrådet har tilført. Ud fra målsætningen om, at 65% af de unge ved hjælp af indsatsen fra en Ungeguide hjælpes i beskæftigelse, vil scenariet med besparelsen på 3 mio. give et nettoprovenu på 1,3 mio. kr., mens en mindre succesrate på eksempelvis 50% vil give et provenu på 540.000 kr. Som i ovenstående scenarie, vil der også her skulle være et fokus på at tilpasse nuværende praksis og serviceniveau, således de politiske besparelser på området indfris.

For at gøre besparelseskonsekvenserne mere overskuelige, opstilles herunder skematisk:

Besparelsens værdi	Økonomisk konsekvens	Borgerrettet konsekvens
Udmøntning af besparelse på 4,8 mio. kr. i Ungeenheden.	Ungeenheden vil ikke kunne etablere Ungeguidekorps.	En høj andel af Ungeenhedens målgruppe vil opleve ikke at få en beskæftigelsesrettet indsats, hvilket med stor sandsynlighed medføre øget mistrivsel og udsathed hos de unge og dermed minimere deres muligheder for uddannelse og beskæftigelse og en selvforsørgende voksertilværelse.
Udmøntning af besparelse på 3 mio. kr i Ungeenheden.	Ungeenheden vil kunne etablere et Ungeguidekorps bestående af 3-4 medarbejdere som følger af investering på 2 mio. kr. fra Byrådet. Ungeenheden vil kunne have en samlet caseload på ca. 56 unge (fremfor de planlagte 160) og selv med en høj succesrate, vil det blive svært at tjene investeringen ind.	Flere unge med behov vil stå uden indsats, hvilket kan medføre øgede udfordringer med at få unge på kanten ind i uddannelse og beskæftigelse, hvilket vil medføre at flere unge ikke bliver selvforsørgende. Ungeindsatserne vil blive prioriteret til de unge 15-25 årige (jf. Lov om Kommunal Unge Indsats), og aldersgruppen 25-30 vil dermed blive nedprioriteret, hvilket vil medføre, at flere unge vil forblive i ydelsessystemet – også efter det 30. år.
Hvis Ungeenheden skal bespare 1,5 mio. kr.	Ungeenheden vil kunne etablere et Ungeguidekorps på i alt 6-7 medarbejdere. Det vil medføre et caseload på ca. 104 sager. Dette vil medføre et bedre afkast på investeringen. 6,5 medarbejdere vil – ved en succesrate på 65 % - medføre et nettoprovenu på ca. 4 mio. kr.	Ungeenheden vil i højere grad kunne prioritere både de 15-25-årige (jf. Lov om Kommunal Unge Indsats) og de over 25-årige og vil dermed i højere grad kunne standse fødekæden af unge der ikke kommer i gang med ungdomsuddannelse efter grundskole og få de ældre unge ind på uddannelses- og beskæftigessporet.

Hvis Ungeenheden holdes fri for besparelse.	Ungeenheden vil kunne etablere et Ungeguide korps på ca. 10 medarbejdere som planlagt, med et medfølgende caseload på ca. 160 unge. Dermed vil den oprindelige investeringscase kunne indfris med et forventet provenu på 7,2 mio. kr.	Langt flere unge vil komme i uddannelse og beskæftigelse. Ungeenheden vil kunne etablere et slagkraftigt korps, der både kan sikre målrettede og relevante indsatser til Ungeenhedens samlede målgruppe, dvs. for de 15-25 årige og for de over 25 årige. Ungeenheden vil kunne etablere et korps med flere forskellige fagligheder, så der både kan lave individuelt tilrettelagte indsatser og gruppebaserede indsatser.
---	--	--

Besparelsens konsekvenser specifikt for Voksenområdet (Jobcentret)

I forbindelse med budgetforliget for 2023-2026 blev jobcentret pålagt flere besparelser;

- 1 mio. kr. på den aktive indsats i 2023
- 1,5 mio. kr., i 2023 stigende til 3 mio. kr. i 2024 på økonomiudvalgets ramme
- At finde hovedparten af 3 mio. kr. på egen ramme til en indsats med fokus på transportbranchen

I forbindelse med anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen pålægges jobcentret forventeligt flere besparelser;

- 5,2 mio. kr. årligt på indsatser
- 5,3 mio. kr. årligt på myndighed under Økonomiudvalgets ramme

Besparelser, der allerede er pålagt området i forbindelse med budgetforliget, har betydet, at der er søgt uansøgt afsked med 6 medarbejder og nedlagt flere vakante stillinger.

De kommende besparelser som følge af finansieringen af arnepensionen (fra 2024 og frem) vil få betydelige konsekvenser, hvis den udmøntes sådan som den er tiltænkt – på Jobcentret.

Yderligere besparelser på området vil have stor konsekvens for den indsats borgerne kan modtage i Jobcentret. Samtidig vil det kunne betyde at det ikke er muligt at overholde lovgivning i forhold til indsatser og samtaler, hvorefter man i værst tænkelige scenarie kan risikere at blive omfattet af skærpet statsligt tilsyn.

I nedenstående er opstillet konsekvenserne for de 3 scenarier administrationen har opstillet

Besparelsens værdi	Økonomisk konsekvens	Borgerrettet konsekvens
Hvis Jobcentret skal bespare 4,8 mio. kr.	4,8 mio. kr. svarer ca. til halvdelen af hvad der bruges på indsatsen til den samlede aktivitetsparate målgruppe, som består af ca. 900 borgere. Her vil det være nødvendigt at nedlægge stillinger og det vil derfor også have en direkte personalemæssig konsekvens.	Flere – op til 300 borgere, vil årligt ikke modtage den indsats de har krav på og som skal hjælpe dem videre eller tættere på selvforsørgelse. Der vil sandsynligvis være tale om at alle målgrupper vil blive berørt. Det vil være en umulig opgave at bremse udviklingen mod førtidspension, som i sig selv udgør en signifikant

velfærdspolitisk og budgetmæssige udfordring i de kommende år

Hvis Jobcentret skal bespare 1,8 mio. kr.

Der vil være behov for en undersøgelse af hvordan besparelsen kan udmøntes bedst muligt.

Det vil givet være muligt i første omgang at opnå besparelsen uden uansøgt afskedigelser.

Borgere vil i mindre grad blive berørt. Men det vil have en betydelig konsekvens, hvor op mod 100 borgere ikke umiddelbart vil modtage en aktiv indsats.

Det vil blive betydeligt vanskeligere at bremse udviklingen mod førtidspension.

Hvis Jobcentret holdes fri for besparelse.

Jobcentres budgetter vil fortsat være under pres med de kommende besparelser, som følge af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen.

Ingen konsekvens

Besparelsen vil tilgå kassen, hvor den skal dækkes den mindreindtægt der vil være på baggrund af den ændrede lovgivning.

I hele 1.000 kr.	Politikområde	2022	2023	2024	2025
Bevillingsønske					
Drift	02.01 og 02.03		-4.800	-4.800	-4.800
Anlæg					
Afledt drift					
Finansiering					
Afsat rådighedsbeløb					
Kassen			4.800	4.800	4.800

Tværgående konsekvenser

Den tværgående konsekvens afhænger af hvilken handlemulighed, der besluttes til finansiering.

Sagens videre forløb

Erhvervs- Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget orienteres i 2023 om konsekvenserne af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen.

Administrativ bemærkning pr. 19. januar 2023

Den nye regering har tilsluttet sig Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen. Aftalen forventes at blive udmøntet i to lovforslag. Første lovforslag indeholder bl.a. forslag om mere målrettede tilbud, udvidet mulighed for samtaler over video eller telefon samt forenklinger af administrative krav. Det forventes pt., at lovforslaget fremsættes 25. januar og træder i kraft 22. marts 2023. Den forventede økonomiske konsekvens i 2023 for voksenområdet vil være ca. 3,6 mio. kr. Fra 2024 vil konsekvensen være ca. 10-11. mio., hvoraf minimum 90 % forventes at tilfalde voksenområdet.

En analyse af arbejdsmarkedsområdet fra 2020 udarbejdet af Mploy (senere BDO) viste, at Slagelse Kommune anvendte 12% af det samlede budget på den virksomhedsrettede indsats. I gennemsnit brugte de 19 sammenligningskommuner 11% på den virksomhedsrettede indsats. I sammenligningen er der dog ikke taget højde for, at Slagelse på daværende tidspunkt havde 17% færre midler til det samlede beskæftigelsesområde set ift. gennemsnittet blandt sammenligningskommunerne.

Sagens forløb

01-12-2022 Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget

At 1: Jane Dahl (C) fremsatte følgende ændringsforslag til At 1: Fordelingen af besparelsen beslutes af Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget i første kvartal af 2023. Forud herfor ønsker udvalget, at der udarbejdes en analyse, som giver overblik over de virksomhedsrettede indsatser, så udvalget i så stor udstrækning som muligt kan prioritere og understøtte, at virksomhederne har den arbejdskraft, de har behov for. Samt at der i alle indsatser arbejdes med at understøtte vejen til job, selvforsørgelse eller uddannelse i videst mulige omfang.

For stemte 5: (C), (V) og (A)

Ændringsforslaget blev godkendt.

Bilag

Bilag 1 - Første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Punkt 4: Status på partnerskabssamarbejdet (O)

23-000992

Beslutning

At 1: Taget til orientering.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget orienteres om status på Jobcentrets samarbejde med partnerskabsvirksomhederne.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. at Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget tager sagen til orientering.

Sagens indhold

De første partnerskabsaftaler blev indgået tilbage i 2008. I dag - 15 år senere - har Jobcenter Slagelse samarbejde med 396 partnerskabsvirksomheder, hvor flere af de nuværende aftaler har eksisteret i over ti år.

Partnerskabsaftalerne indgås, når der er et fælles ønske fra virksomheden og jobcentret om at etablere et mere gensidigt, systematisk og forpligtende samarbejde om rekruttering, fastholdelse og/eller opkvalificering. Aftalerne er samtidig en mulighed for virksomhederne til at bidrage med et socialt engagement, tiltrække arbejdskraft og styrke sit brand i en bæredygtighedskontekst.

I det følgende gives en uddybende præsentation af partnerskabsaftalerne, hvordan vi anvender dem, samt hvilke parametre vi måler på for at sikre, at vi får værdi af samarbejdet og de anvendte ressourcer hertil.

De oprindelige politiske hensigter med partnerskabsaftalerne

Idéen til partnerskabssamarbejdet blev født i eftersommeren 2007 i forbindelse med en lokal virksomhedskonference, hvor 40 offentlige og private virksomheder inden for industri, service, social og sundhed og håndværk deltog. På det tidspunkt var arbejdsmarkedet kendetegnet ved mangel på arbejdskraft i flere brancher, samtidig med at der var mange borgere uden job, fordi de var langt fra arbejdsmarkedet – enten pga. mangel på de efterspurgte kvalifikationer eller grundet problemer ud over ledighed.

På konferencen blev det tydeligt, at der var en gensidig ambition om et tættere og mere systematisk samarbejde mellem virksomhederne og jobcentret. Efterfølgende blev partnerskabsaftalen udarbejdet i tæt samarbejde mellem virksomhederne og jobcentret. Grundstenen i aftalen blev det gensidigt forpligtende samarbejde med afsæt i:

- Samarbejdet virker, når virksomhederne har et retvisende billede af de ledige borgere og får en relevant og professionel bistand til at afhjælpe rekrutteringsproblemer.

- Alle ledige job skal være synlige, så alle der er motiveret kan søge dem.
- Virksomhederne giver plads til ledige, der på længere sigt – og med den rette hjælp fra jobcentret og virksomheden – (igen) kan blive et aktiv for virksomheden.
- Bedre muligheder for hurtig tilbagevenden efter sygdom eller anden længevarende fraværperiode (for ansatte i virksomhederne).

Partnerskabsaftalerne er kontinuerligt udviklet over årene, men grundtanken og viljen bag samarbejdet i dag er den samme som i 2007.

Hvad er en partnerskabsaftale i 2023

Partnerskabsaftalerne bliver i dag anvendt som et dialogværktøj, hvor jobcentret og virksomheden ønsker et fællesskab med sparring og gensidig indflydelse til at sikre arbejdskraft og understøtte koblingen mellem beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsudvikling.

I aftaleindgåelsen sker derfor en forventningsafstemning om samarbejdets form. Partnerskabsaftalen indeholder en kort beskrivelse af formålet og det overordnede samarbejde samt en opstilling af, hvad Jobcentret og virksomheden forpligter sig til i den forbindelse (se bilag). Det er eksempelvis hvor samarbejdet skal understøtte opkvalificering, uddannelse og fastholdelse af medarbejdere som led i ”Ét trin op”- strategien.

Formålet med partnerskabsaftalerne er bl.a., at:

- afhjælpe og forstå virksomhedernes rekrutteringsudfordringer, så vi sikrer bedst mulige vilkår for det rigtige match mellem den ledige borgers kompetencer og virksomhedens behov.
- understøtte ledige borgere i at komme ud i virksomhederne, og fastholde dem i arbejdet efter endt praktikophold e.l.
- understøtte en kobling mellem arbejdsmarkedet og erhvervsområdet, hvor virksomhederne aktivt deltager i uddannelse og opkvalificering, som passer med den udvikling vi ser hos fremtidens arbejdsmarked.

I langt de fleste af aftalerne indgår der borgerrettede aktiviteter (fx voksenlærling, jobrotation, løntilskud), mens enkelte alene omhandler fx rekruttering via Jobnet/JobAG. Ligeledes er der eksempler på, at Slagelse er partnerskabskommune for jobserviceaftaler, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har etableret på tværs af landet.

Af de 396 partnerskabsaftaler, der er i dag, dækker ca. 10-15% af den samme virksomhed, men med flere adresser/butikker. Det gælder fx Salling Group, hvor vi har partnerskabsaftaler med de enkelte butikker.

Partnerskabsaftalerne har indarbejdet en vis fleksibilitet i aftalerne, så samarbejdet kan tilpasses løbende og uden unødigt ventetid. Begge parter har mulighed for – hurtigt og simpelt – at afvikle aftalen, såfremt det ønskes.

Til dagligt koordineres og understøttes opgaverne i ”Partnerskabssekretariat” i jobcentret. Sekretariatets opgaver er uddybet i afsnittet ”styring af partnerskabsaftalerne”.

Hvad kan partnerskabsaftalerne bruges til

Når der i forbindelse med partnerskabsaftalerne tales om aktiviteter, der måles på, er det de borgerrettede indsatser:

- Ansættelse med løntilskud
- Påbegyndt fleksjob
- Nytteindsats
- Personlig assistance
- Jobrotation
- Virksomhedspraktik
- Voksenlærling
- Rekrutteringsanmodning på ordinære jobs

Aktiviteterne har fokus på, at borgerne kommer eller fastholdes i ordinær beskæftigelse og bidrager til virksomhedernes behov for arbejdskraft. Aktiviteterne er samtidig understøttende for målopfyldelsen af opkvalificeringsdagsordenen ”Ét trin op”, som er et gennemgående fokus i Beskæftigelsesplan 2023-24. Det er et godt billede på noget af det særlige, som partnerskabsaftalerne kan – at lade det gensidigt forpligtende samarbejde løfte en opgave i fællesskab.

Der har gennem årene været mange eksempler på, at partnerskabsvirksomhederne har deltaget i en lang række arrangementer i både regionalt og lokalt regi, herunder jobmesser, SUK-festival, STAR-arrangementer mv. I de seneste år har partnerskabsvirksomhederne derudover deltaget aktivt i forbindelse med arrangementer som ”Mor møder virksomheder”, ”Code of Care” og virksomheds- og uddannelsesnetværket ”Flere Faglærte”, som blandt andet omhandler et strategisk løft fra ufaglært til faglært under overskriften ”Et trin op”.

Lige så har partnerskabsvirksomhederne støttet op om de næsten 100 dialogmøder, som jobcentret har stået for i perioden fra 2008 til 2022. En rød tråd i dialogmøderne har været et fokus på virksomhedernes forskellige muligheder for samarbejder med jobcentret, men også virksomhedernes understøttelse af jobcentrets udvikling af indsatser som fx ungeindsatsen, fastholdelse og opkvalificering m.fl.

Der er derudover nogle mere lavpraktiske ”gevinster” ved partnerskabsaftalerne. For jobcentret handler det om, at de giver mulighed for at målrette kommunikation, herunder informationer, invitationer og digitale spørgeskemaundersøgelser, som vi ellers ikke ville have mulighed for at sende ud. Fra partnerskabsvirksomhedernes perspektiv bliver aftalerne bl.a. brugt til at koordinere de forskellige henvendelser, som virksomhederne modtager fra jobcentret. Endelig har aftalerne gjort det muligt, gennem årene at bruge partnerskabsvirksomhederne til at profilere samarbejdet og de gode historier via LinkedIn og andre medier. Det gælder fx historien om voksenlærling nummer 100, som blev bragt i TV2 Øst (se indslaget [her](#)). Et par andre gode historier er vedlagt som bilag.

Styring af partnerskabsaftalerne

For at fremme samarbejdet og sikre en koordineret virksomhedskontakt, får partnerskabsvirksomhederne tilknyttet en fast virksomhedskonsulent fra jobcentret, og udpeger ligeledes en kontaktperson ude hos virksomheden. For at understøtte en fælles tilgang til (partnerskabs)virksomhederne på tværs af jobcentret, arbejdes der i ”det koordinerede virksomhedssamarbejde” løbende med at professionalisere og ensarte tilgangen. Det er her, hvor medarbejdere på tværs af jobcentret mødes og drøfter tværgående emner – ofte med afsæt i feedback fra virksomhederne – som fx datadisciplin, koordinering af kontakten via fagsystemer, metoder til behovsafdekning mv.

Til varetagelse af aftalerne og den samlede servicering af (partnerskabs)virksomhederne, er der i jobcentret etableret et ”Partnerskabssekretariat”. Budgettet til partnerskabssekretariatet er i 2023 kr. 1.247.000 kr. Det dækker over lønninger til sekretariatet samt udgifter i forbindelser med aktiviteter.

Medarbejderne i partnerskabssekretariatet løfter en bred vifte af opgaver:

- *Koordinering og planlægning af tematiseret dialogmøder.*
Et eksempel kan være et dialogmøde med 30-40 virksomheder, med henblik på at udvide deres horisont for hvordan de kan bruge og skabe plads til borgere, som er længere væk fra arbejdsmarkedet, og derfor har brugt lidt længere perspektiv til at komme i job eller blive afklaret til deres fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet.
- *Sikre løbende kommunikation til partnerskabsvirksomhederne*, når der fx sker lovændringer som da det på voksenlærlingeområdet blev nye muligheder for tilskud, hvor flere virksomheder og dermed borgere kan benytte voksenlærlingeordningen til at sikre arbejdskraften.
- *Udvikle konceptet omkring partnerskabsaftalerne, så de kontinuerligt er nutidssvarende.* Konkret har der været arbejdet indgående med fx virksomhedernes fokus på det sociale ansvar. Et eksempel: Opkvalificering via brug af jobrotationsordningen hvor ansatte er på uddannelse, mens ledige med mindst 6 mdrs. ledighed tilbydes vikariater. Dette blev fx udmøntet i et konkret partnerskabssamarbejde med Autisme Center Vestsjælland, hvor 389 medarbejdere er uddannet og 359 ledige er tilbudt vikariat i perioden 2017-2021.
- *Sikre at samarbejdet med virksomhederne tager afsæt i virksomhedernes reelle oplevelser og behovsudvikling*, så det i sidste ende skaber reelle jobmuligheder for borgerne, og ikke opleves som spam eller ubrugbar information. Det sker bl.a. gennem løbende tilfredshedsundersøgelser blandt partnerskabsvirksomhederne, hvor sekretariatet kan følge med i sager som belaster samarbejdet og får indsigt i hvordan virksomhederne oplever at kunne rekruttere medarbejdere via samarbejdet med jobcentret
- *Kommunikation og eksponering på relevante medier.*
Det er med til at tiltrække virksomheder til Slagelse, og sætte spotlight på virksomhedernes engagement, borgere der reelt lykkes med at blive fastholdt eller får arbejde, og jobcentrets arbejde. Fx blev det i 2021 til 53 opslag på LinkedIn, 8 historier/pressemeddelelser til den lokale presse samt flere nyhedsopslag på både slagelse.dk og på Inslag (intranettet for ansatte i Slagelse Kommune). Vi i dag ca. 900 følgere på LinkedIn.

- Virksomhederne har efterspurgt et samlet sted, hvor de kan orientere sig om muligheder for samarbejde, hvilket er et behov sekretariatet også understøtter.

Det var også partnerskabssekretariatet der i perioden 2009-2021, stod for den politiske proces i forbindelse med den årlige uddeling af en pris for det sociale engagement i en virksomhed (oprindeligt LBR-prisen, senere LAR-prisen). Flere virksomheder har markeret tildelingen af prisen og det medfølgende lokale kunstværk med et arrangement (se evt. [filmen fra Jem og Fix](#) som modtog prisen i 2021):

Hvad siger virksomhederne selv om partnerskabsaftalerne

Partnerskabssekretariatet gennemfører årligt en digital tilfredshedsundersøgelse, der i 2022 blev besvaret af 113 partnerskabsvirksomheder, svarende til 36% (for de virksomheder med flere partnerskabsaftaler, fremsendes der kun ét spørgeskema). Her blev virksomhederne spurgt til deres tilfreds med jobcentret i dels det generelle samarbejde og dels det specifikke samarbejde om alternative veje ind i rekruttering af nye medarbejdere.

I forhold til det generelle samarbejde viser tilfredshedsundersøgelsen 2022 (se bilag) en overordnet samlet tilfredshed på 93,8 %, hvor jobcentrets målsætning er minimum 90%. Det er positivt, at en ambitiøs målsætning indfris oven på nogle udfordrende corona-år og i en tid, hvor der både nationalt og lokalt drøftes, hvad et jobcenter er og hvordan beskæftigelsesindsatsen skal løses i fremtiden.

Til spørgsmålet om, hvordan virksomhederne har oplevet det specifikke samarbejde med jobcentret i forhold til rekruttering via virksomhedspraktik, ansættelse i løntilskud, småjob/fleksjob og/eller voksenlærlingeordningen – svarer 92,3%, at de har haft en 'god' eller 'meget god' oplevelse.

Herudover viser undersøgelsen, at de tre mest benyttede aktiviteter i partnerskabssamarbejdet i 2022 var virksomhedspraktik (55%), fleksjob (37%) og ansættelse med løntilskud (29%). Disse aktiviteter er samtidig dem, der oftest har ført til, at partnerskabsvirksomhederne ansætter borgere efter endt virksomhedsrettet forløb. I 2022 har virksomhederne ansat nye medarbejdere gennem virksomhedspraktik (42,5%), ansættelse i løntilskud (23%) og småjob/fleksjob (20,4%).

Resultater i samarbejdet (hvad vi måler på)

Udover den årlige tilfredshedsundersøgelse blandt partnerskabsvirksomhederne, har vi som noget nyt indskrevet et mål for Jobcentrets samarbejde med partnerskabsvirksomhederne i Beskæftigelsesplan 2023-24, der lyder: "*Mindst 300 partnerskabsvirksomheder har aktiviteter i samarbejde med Center for Arbejdsmarked, Rådgivning og Integration.*" Her måler vi på borgerens udbytte af at jobcentret og virksomhederne indgår i partnerskabsaftaler. Sagt med andre ord – hvad slags aktiviteter afvikles så ude i virksomhederne og skaber det arbejde for borgere i Slagelse Kommune?

Status pr. 25. januar 2023 er, at der i indeværende år er opstartet nye aktiviteter i 76 forskellige partnerskabsvirksomheder, og der er indgået aftale med yderligere 6 virksomheder hvor aktiviteterne er ved at blive planlagt. Sammenlignet med forrige år, blev der i 2022 opstartet nye aktiviteter i 274 partnerskabsvirksomheder. En del af virksomhederne har flere aktiviteter i gang løbende, og fx både ansatte i fleksjob og/eller med personlig assistance o. lign. i en årrække samtidig med, de har kortere forløb som fx virksomhedspraktik mv.

Ser vi samlet på oprettelsen af nye aktiviteter i partnerskabsvirksomhederne i 2022, kan de opdeles på 107 rekrutteringsanmodninger fordelt på 58 partnerskabsvirksomheder og 1086 aktiviteter fordelt på 260 partnerskabsvirksomheder, svarende til samlet 1193 nye aktiviteter (se tabel 1).

Tabel 1: Nye aktiviteter i partnerskabsvirksomhederne i 2022 fordelt på 274 virksomheder

Type	Antal nye aktiviteter i 2022	Antal virksomheder som det fordeler sig over*
Rekrutteringsanmodninger	107*	58
Virksomhedspraktik	739	220
Fleksjob	118	78

Nytteindsats	65	2
Løntilskudsansættelser	63	33
Voksenlærlinge m. tilskud	55	21
Personlig assistanceordning	30	24
Jobrotationsvikarer	16	9
I ALT	1.193	

Kilde: Fasit 23. januar 2023.

**En virksomhed kan godt have flere aktivitetstyper.*

Af de 107 rekrutteringsanmodninger (når en virksomhed sender en anmodning til jobcentret om at de mangler en medarbejder), er det lykkedes at få 86 borgere ansat. Der kan være flere grunde til at en anmodning ikke munder ud i en ansættelse. Det skyldes at rekruttering er en dynamisk proces, hvor virksomheden nogle gange selv finder en kandidat, jobbet besættes af andre kanaler og netværk, og nogle af anmodningerne er stadig åbne i en situation, der fortsat er præget af mange forgæves rekrutteringer.

Fremtidens partnerskabsaftaler

Der er et løbende fokus på at opdatere og videreudvikle partnerskabsaftalerne, så indhold og aktiviteter er relevante og afspejler arbejdsmarkedets og borgernes behov.

Derfor er der i 2023 bl.a. fokus på:

- Sikre at samarbejdet mellem uddannelse, erhverv og folkeskolerne udnyttes gennem "Flere Faglærte" netværket, med henblik på samskabelse om opkvalificering af arbejdskraften.
- Udviklingen i brancher med mangel på arbejdskraft, herunder kompetencekrav og match, og hvordan "Et trin op" kan bidrage til at løfte behovet for arbejdskraft på den lidt længere bane
- At øge aktiviteten i partnerskabsaftalerne, herunder mulighederne for "styrkede" partnerskabsaftaler (VIP-aftaler), der giver mulighed for en højere grad af, og gensidig, forpligtelse. Det sker som led i jobcentrets opgave med at understøtte virksomhederne i at forene den effektive drift, der giver overskud med at tage et socialt ansvar (de ESG drevne muligheder)

Herudover vil der i 2023 mere bredt set, men også inden for rammerne af partnerskabsaftalerne og den tætte kontakt til virksomhederne være fokus på fra jobcentrets side at understøtte koblingen mellem arbejdsmarkedsområdet og erhvervsområdet i lyset af kommunens hjemtagelse af erhvervscentret.

Retligt grundlag

Ingen bemærkninger.

Handlemuligheder

Ingen bemærkninger.

Vurdering

Indsatsen i partnerskabsaftalerne er en integreret del af jobcentrets samlede virksomhedssamarbejde og herved en del af kerneopgaven. Den tætte dialog med partnerskabsvirksomhederne og gensidigheden i aftalen bidrager til at samarbejdet skaber værdi for både virksomheder, jobcentret og borgerne. Den afsatte økonomi til partnerskabssekretariatet understøtter dialogen og koblingen til arbejdsmarkedets udvikling samt sætter fokus på de gode historier og resultater, vi sammen skaber i forhold til at tilgodese virksomhedernes behov for arbejdskraft på kort og lang sigt.

Partnerskabsaftalerne er en del af værktøjskassen som vi anvender i virksomhedssamarbejdet. Pga. den tætte dialog med nogle – men ikke alle - virksomheder med en partnerskabsaftale, har vi en særlig mulighed for at videreudvikle og skærpe beskæftigelsesindsatserne til glæde for borgerne og virksomhederne. ”Flere Faglærte” netværket er et godt eksempel, hvor vi binder virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne sammen i bestræbelsen på at uddanne og opkvalificere borgernes kompetencer, så vi rammer rigtigt i forhold til dagens og fremtidens arbejdsmarked.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Tværgående konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Sagens videre forløb

Ingen bemærkninger.

Bilag

Bilag 1 - Forside partnerskabsaftale

Bilag 2 - Tilfredshedsundersøgelse Partnerskabsvirksomheder 2022

Bilag 3 - To gode historier

Punkt 5: Prioritering af sager til rehabiliteringsteamet (O)

23-001827

Beslutning

At 1: Taget til orientering.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget orienteres om midlertidig nødvendig prioritering af sager, der forelægges for rehabiliteringsteamet pga. kapacitetsproblemer i rehabiliteringsteamet.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget tager sagen til orientering.

Sagens indhold

Baggrund

Kapacitetsproblemer i rehabiliteringsteamet har siden efteråret 2022 påvirket behandlingen af sager, hvor der er krav om behandling i rehabiliteringsteamet. Årsagen skyldes flere faktorer: Dels et øget antal sager opstået efter ophøret af den Corona-betingede delvise suspension af beskæftigelsesindsatsen, som udskød overgangen fra sygedagpenge til jobafklaringsforløb. Dels begrænsninger i regionens mulighed for at levere tilstrækkeligt sundhedsfagligt personale til at varetage sundhedskoordinatorfunktionen i rehabiliteringsteamet og dels tilsvarende udfordringer med at stille med personale i de af kommunens centre, der udover jobcentret skal være repræsenteret i rehabiliteringsteamet.

Der er overordnet to sagstyper, der skal forelægges for rehabiliteringsteamet:

1. Sager hvor borgere skal tilkendes fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension.
2. Sager hvor borgere er overgået til jobafklaringsforløb fra sygedagpenge.

Ad 1)

- Borgere kan ikke få bevilliget hjælp og ydelse, før sagen har været behandlet i rehabiliteringsteamet.
- Alle sager skal behandles i rehabiliteringsteamet.
- Rehabiliteringsteamets primære opgave er at indstille til, at borgere skal tilkendes fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension.
- Behandling i rehabiliteringsteamet er en forudsætning for, at borgere kan tilkendes hjælpen.

Ad 2)

- Borgere bevilliges forløb og ydelse før og uafhængigt af behandling i rehabiliteringsteamet.
- Ikke alle sager skal behandles i rehabiliteringsteamet.
- Rehabiliteringsteamets opgave er at afgive indstilling om, hvilken indsats borgeren skal have under jobafklaringsforløbet.
- Behandling i rehabiliteringsteamet er ikke en forudsætning for, at borgere kan tilkendes hjælpen.

Prioritering

Det har pga. kapacitetsudfordringen været nødvendigt at prioritere mellem sagerne. Jobcentret har prioriteret at behandle type 1 sagerne i rehabiliteringsteamet hurtigst muligt

Prioriteringen er foretaget ud fra afvejning af hensyn til borgere i begge sagstyper. Ved at prioritere type 1 sagerne undgås, at kapacitetsbegrænsningen får den konsekvens, at borgere, der har behov for fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension, må vente unødigt længe på nødvendig afklaring og hjælp.

Hensynet til borgere, der er overgået til jobafklaringsforløb, type 2, tilgodeses ved, at jobcentret foretager en konkret, individuel vurdering af borgeres behov. Er der behov for lægelig vurdering, anmodes herom, ligesom behov for støtte gennem tværgående indsats vurderes, og andre centre inddrages ved behov.

Perspektivering

En række kommuner har siden 2017-2018 deltaget i frikommuneforsøg, hvor sager om første jobafklaringsforløb ikke skulle forelægges for rehabiliteringsteamet. Forsøget er med baggrund i gode erfaringer blevet forlænget ad flere omgange og er fortsat gældende.

I Fokusrevision om jobafklaringsforløb fra maj 2020 (før Coronakonsekvenserne) udarbejdet for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering konstateredes, at 4-ugers fristen på landsplan ikke blev efterlevet i 72 procent af sagerne, og at der i 47 procent gik mere end dobbelt så lang tid.

Betydning

Ventetiden i rehabiliteringsteamet var i efteråret 2022 på 2½-3 måneder. Ventetiden er nu nedbragt til 1½-2 måneder.

Prioriteringen af type 1 sagerne har ikke nogen umiddelbar indsats- eller ydelsesmæssig konsekvens for borgerne med en type 2 sag.

Prioriteringen af type 1 sagerne betyder imidlertid, at jobcentret ikke kan efterleve den frist på 4 uger, der er fastsat i lovgivningen, hvorefter jobafklaringsforløb skal forelægges for rehabiliteringsteamet senest 4 uger efter overgangen til jobafklaringsforløb.

Det vil efter omstændighederne kunne påtales af Tilsynet i Ankestyrelsen eller indgå som en del af Styrelsen for Arbejdsmarkedets og Rekrutterings opfølgning på beskæftigelsesindsatsen. Dog vil det i en eventuel vurdering formentlig tillægges vægt, at der er tale om en nødvendig prioritering, at jobcentret arbejder løbende med at løse kapacitetsproblemet gennem dialog med KL, regionen og kommunens andre centre, og at situationen er tilsvarende for mange kommuner pga. uforudset ændring af behov.

Varighed

Fra begyndelsen af 2023 er der skabt større kapacitet af tider i rehabiliteringsteamet. Der vil fortsat i første halvår af 2023 være behov for at prioritere borgere, for hvem behandlingen i rehabiliteringsteamet har en økonomisk og/eller forløbskonsekvens (type 1 sager). Puklen af jobafklarings-sager forventes nedbragt omkring sommeren 2023 til et niveau, hvor fristen herefter kan efterleves.

Retligt grundlag

§ 109 i beskæftigelsesindsatsloven (LBKG 2022-05-22 nr. 701).

§§ 9-11 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen (LBKG 2022-09-20 nr. 1294).

Handlemuligheder

Ingen bemærkninger.

Vurdering

Ingen bemærkninger.

Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Tværgående konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Sagens videre forløb

Ingen bemærkninger.

Punkt 6: Gensidig orientering (O)

23-000771

Beslutning

At 1: Taget til orientering.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets medlemmer og administrationen orienterer om aktuelle henvendelser, tiltag, projekter m.m.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget orienteres.

Sagens indhold

1. Orientering fra udvalgsformand
2. Orientering fra udvalgsmedlemmer
3. Orientering fra administrationen
 - Der er indgået et nyt samarbejde mellem 14 sjællandske kommuner, herunder Slagelse, hvor man som led i en afbureaukratisering af jobcentrene indfører et e-læringsforløb for ledige, inden de kommer til deres første fysiske møde. Det skal gøre op med en mangeårig tradition om at gennemgå paragrafferne på et fysisk møde.

Punkt 7: Input til kommende møder (B)

23-001082

Beslutning

At 1: Godkendt.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget skal godkende oversigten over sager til behandling på udvalgets kommende møder.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget godkender oversigten over punkter til behandling på udvalgets kommende møder.

Sagens indhold

Administrationen udarbejder løbende en oversigt over sager til behandling på kommende møder i Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Oversigten opdateres forud for hvert møde.

Bilag

Bilag 1 - Punkter til kommende møder

Punkt 8: Presse (B)

23-001083

Beslutning

At 1: Drøftet.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget skal beslutte udsendelse af eventuelle pressemeddelelser og øvrig kommunikation i forlængelse af udvalgs mødet.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget beslutter udsendelse af eventuelle pressemeddelelser og øvrig kommunikation i forlængelse af udvalgs mødet.

Punkt 9: Godkendelse af referat (B)

Beslutning

At 1: Godkendt.

Sagsfremstilling

Kompetence

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget.

Beslutningstema

Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget skal godkende referatet.

Indstilling

Arbejdsmarkedschefen indstiller,

1. **at** Erhvervs-, Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget godkender referatet.